

ГЕНДЕРНІ ІНДИКАТОРИ РИНКУ ПРАЦІ (НА ПРИКЛАДІ ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСТІ)

Постановка проблеми. Дослідження комплексу проблем, пов'язаних з функціонуванням ринку праці, розглядає і гендерний аспект зайнятості. Статистика зайнятості, як правило, відображає «закріплені» за статями певні соціальні статуси, ролі, норми поведінки, таким чином детермінуючи «чоловічі» та «жіночі» професії, а також диспропорції у посадовій ієрархії.

Вагома частина наукових досліджень з даного напрямку зосереджені лише на аналізі зайнятості в розрізі співвідношення статей. Визначення причин існування гендерної нерівності, гендерної дискримінації, гендерних стереотипів, а також гендерної професійної сегрегації зіштовхується з проблемою відсутності чи недосконалості гендерно-десеґригованої статистики¹. Аналіз ситуації та дієвості пропонованих державою на ринку праці заходів, причини їх ефективності чи навпаки недієвості може бути більш якісним при розробці відповідних індикаторів.

Використання індикаторів сприяло б ефективному розподілу фінансових ресурсів, визначенню ступеня досягнення програмами сприяння зайнятості поставлених цілей та завдань, аналізу тенденцій, які притаманні ринку праці, визначення критеріїв, які б дали можливість співставити результати дій на ринку праці з іншими, аналогічними заходами, які проводяться в межах інших програм чи об'єднаннями роботодавців².

За даними Державної служби статистики України, у середньому за 2014 рік чисельність зайнятого населення Волинської області³ в порівнянні з попереднім роком зменшилась на 28,9 тис. осіб та становила 389, 0 тис. осіб.

¹ Воронова М. Гендерна складова ринку праці: сегрегаційний аспект. [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/rpzn_2012_1_6.pdf.

² Іваницька І. Аналіз сучасного стану гендерної нерівності на ринку праці в Україні. [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3523>

³ Сайт Волинського обласного центру зайнятості. Реалізація гендерної політики. [Електронний ресурс] // Режим доступу : http://www.dcz.gov.ua/vol/сдоваontrol/uk/publish/category?cat_id=1324705

Рівень зайнятості населення знизився з 55,9% до 52,0%. Серед зареєстрованих безробітних жінки становлять 6882 особи (58.8%), молодь – 4946 осіб (42,3%). Аналіз заходів, спрямованих на безробітних показав, що хоча програми підтримки для створення власної справи, навчання та підвищення кваліфікації проводились та фінансувались повною мірою, проте, результат нижче очікуваного. Одна із причин – формування пропозиції без врахування гендерного аспекту. Хоча жінки становлять більшість серед незайнятого населення, перелік пропонованих їм для освоєння професій обмежується сферою послуг яка додаткових робочих рук не потребує. Дещо ситуацію «рятують» підприємства, які самостійно проводять набір та навчання персоналу.

Відповідно, потребує вдосконалення процедура започаткування бізнесу, організація проведення реєстраційно-дозвільних процедур з введенням обліку звернень за віком і статтю, доцільним є проведення консультацій з суб'єктами підприємництва, їх об'єднаннями, науковими установами у процесі підготовки регуляторних актів. Проведення громадських слухань. Для вдосконалення послуг центрів зайнятості, підвищення їх ефективності, варто ввести облік надання послуг для суб'єктів господарювання за віком та статтю. Програма сприяння зайнятості мала б містити індикатори якості послуг на ринку праці, зокрема: кількість жінок/чоловіків, які є підприємцями (великі, середні, малі), кількість залучених суб'єктів малого підприємства (жінок і чоловіків) до участі в діючих інвестиційних проектах та перспективних сферах підприємництва у місті, кількість підприємців (жінок/чоловіків), що звернулися за фінансово-кредитною підтримкою, скільки з них її отримали, кількість діючих професійних об'єднань, спілок, асоціацій, які підтримують жінок/чоловіків у розвитку підприємництва та впливають на процеси прийняття рішень в органах влади, залучення гендерного експерта до конкурсних комісій, тощо.

Загалом менш сприятливе становище жінок на ринку праці України зумовлене не лише дією ринкового конкурентного механізму та наявністю прямих бар'єрів для зайнятості (вужчий професійний вибір, відсутність необхідних для них робочих місць або необхідної кваліфікації), а й істотно пов'язане з репродуктивною діяльністю.

Внаслідок цього жіноча робоча сила цінується менше, і жінки наражаються а непрямі перешкоди, породжені гендерними стереотипами. Жіноча зайнятість традиційно переважає у сферах діяльності з найнижчими рівнями середньої заробітної плати — сфері соціального забезпечення, освіти, охороні здоров'я, побутовому обслуговуванні та культурі, в яких

жінки становлять понад 70 % працівників. Водночас «чоловічими» видами діяльності залишаються високооплачувані галузі важкої промисловості, транспорт, сфера підприємництва.

Забезпечення гендерного паритету на ринку праці щодо можливостей та умов реалізації трудової активності і доступу до економічних ресурсів повинно бути пріоритетом державної соціальної політики України у сфері досягнення гендерної рівності. На наш погляд, одним із основних засобів подолання гендерних стереотипів суспільства повинна стати гендерна освіта, яка сприятиме формуванню знань і розумінню гендерних проблем сучасного суспільства та визначенню основних напрямків утвердження справжнього партнерства між жінками і чоловіками. Для подолання соціально-економічно негативу, зумовленого гендерною асиметрією на ринку праці, необхідно: згенерувати якісно нову ментальну культуру суспільства, яка передбачає реальну рівність обох соціальних статей загалом і на ринку праці зокрема; пенсійний вік жінок зрівняти з віком виходу на пенсію, встановленим для чоловіків, або ж, як мінімум, підвищити пенсійний вік жінок; налагодити мережеву систему постійного гендерного моніторингу проблем нерівноправності на ринку праці через гендерні центри; здійснювати постійну гендерну експертизу законодавства; забезпечити у роботі центрів зайнятості реалізацію принципу адресності підтримки жінок на ринку праці шляхом розробки та втілення спеціальних програм працевлаштування, професійної орієнтації та професійного навчання, запровадження нових соціально сфокусованих технологій роботи з людьми; сформувати у суспільстві інші економічні та соціальні можливості, які б знищили факторні передумови наявності гендерної дискримінації на ринку праці.